



APOIO AO DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA AO LONGO DA ESCOLARIDADE Indicadores de Qualidade

Lista de Verificação



JANEIRO DE 2026

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA PARA O DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

Lista de Verificação

Indicadores de Qualidade do Apoio ao Desenvolvimento de Carreira ao Longo da Escolaridade

No domínio da Psicologia Vocacional e do Desenvolvimento de Carreira, no qual se baseia este documento, a **carreira** é abordada de forma abrangente. Diz respeito não só à vida de trabalho de uma pessoa, como também à interação do trabalho com os outros papéis ao longo da vida, incluindo a forma como uma pessoa equilibra o trabalho remunerado e não remunerado, a aprendizagem e a educação (*Interagency Working Group on Career Guidance, 2021, p.3*).

Por sua vez, o **desenvolvimento de carreira** é um processo de desenvolvimento humano e de construção identitária, que permite aos indivíduos aprenderem *sobre si em situação*, nas várias ocupações e contextos de vida em que se envolvem, e projetarem a sua identidade em possibilidades de futuro, através de objetivos, planos e decisões.

O desenvolvimento de carreira não é um processo espontâneo; exige intencionalidade e oportunidades sistemáticas e contínuas de aprendizagem e de melhoria de atitudes e comportamentos específicos.

As atitudes e comportamentos indicadores-chave de um processo de desenvolvimento de carreira envolvem competências de desenvolvimento pessoal e social, de realização académica e de aprendizagem ao longo da vida, bem como de gestão de carreira propriamente dita (NCDA, 2010).

No domínio do desenvolvimento pessoal e social, são exemplos objetivos como promover a compreensão pessoal, construir e manter um autoconceito positivo e equilibrar os diferentes papéis da vida (pessoal, familiar, lazer, comunidade, aprendizagem e trabalho). Relativamente à realização académica e à aprendizagem ao longo da vida, incluem-se objetivos como alcançar níveis de desempenho adequados para atingir objetivos pessoais e profissionais, bem como participar em experiências contínuas de aprendizagem que permitam uma adaptação eficaz a uma economia diversa e em constante mudança. Por sua vez, no domínio da gestão de carreira, salientam-se objetivos como criar e gerir um plano de carreira alinhado com os próprios interesses e utilizar informação de carreira precisa, atual e imparcial no processo de planeamento e tomada de decisão.

As políticas e serviços educativos e os respetivos profissionais, incluindo, de modo muito especial, os psicólogos, têm uma responsabilidade que se quer partilhada: criar as condições e respostas mais adequadas às necessidades de desenvolvimento de carreira de todos numa dada população.

Em seguida, lista-se um conjunto de indicadores importantes da qualidade desses esforços no âmbito da escolaridade obrigatória. Estes indicadores focam-se diretamente nos processos específicos das intervenções de carreira, estando subjacente a esse foco, a questão mais ampla das condições e da organização dos serviços de psicologia no domínio.

Indicadores de Qualidade

Integração no Projeto Educativo: As intervenções de carreira devem estar integradas no projeto educativo da escola.

Responsabilidade pelas Intervenções de Carreira: a responsabilidade pelas intervenções de carreira na escola deve caber a um ou mais profissionais de psicologia, capacitados para esse fim e com dedicação parcial ou exclusiva nesse âmbito.

Avaliação de Necessidades: A escola deve realizar uma avaliação regular das necessidades de desenvolvimento de carreira dos seus alunos, que deve orientar o desenho e a programação das intervenções de carreira ao longo de um ou mais anos de escolaridade.

Programa de Intervenção de Carreira Estável: No que respeita ao apoio aos processos de tomada de decisão emergentes, a escola deve oferecer um programa estruturado, com racional claro e objetivos claros e coerentes, avaliado regularmente e comunicado à comunidade.

Resposta a Pedidos: Além das intervenções programadas, a resposta a pedidos de apoio específicos deve ocorrer em horário fixo e em local apropriado, ambos devidamente divulgados.

Promoção do Desenvolvimento de Carreira: A promoção do desenvolvimento de carreira deve ser trabalhada de forma progressiva com os mesmos alunos, em anos consecutivos, e não apenas em atividades pontuais.

Apoio às Necessidades Específicas dos Alunos: As intervenções de carreira devem ter uma abordagem personalizada, adaptada às diferenças, à diversidade e às necessidades específicas de cada aluno ou grupo (e.g., intervenções de carreira com níveis distintos de intensidade de resposta).

Informação de Qualidade e Atualizada: Os alunos e respetivas famílias devem ter acesso a informações sobre educação, formação e trabalho, imparciais e atualizadas, oriundas de fontes credíveis (ex.: fontes oficiais) e trabalhadas na sua ótica, por ou com o apoio de profissionais especializados em Psicologia Vocacional e do Desenvolvimento de Carreira.

Contacto com Empregadores e Colaboradores Externos: Os contactos e as atividades de exploração de carreira de iniciativa institucional, que envolvam estudantes, profissionais, empregadores e responsáveis institucionais, entre outros agentes da comunidade, devem ser previstos, planeados e articulados com os psicólogos e as respetivas intervenções de carreira.

Papel dos Psicólogos, Famílias, Professores e Empregadores: nas intervenções de carreira, os papéis do psicólogo, da família, dos professores e dos empregadores são distintos, mas concorrem de modo articulado para as finalidades do apoio ao desenvolvimento de carreira. Espera-se que o psicólogo, enquanto profissional e especialista, exerça um papel de cientista-prático no domínio da psicologia vocacional e do desenvolvimento de carreira; e que os elementos da família e os professores, no seu estatuto de educadores, articulados com o psicólogo, adotem, no primeiro caso, atitudes parentais e, no segundo, atitudes pedagógicas que favoreçam tal desenvolvimento. Os empregadores, devidamente esclarecidos sobre o projeto educativo da escola e sobre o apoio ao desenvolvimento de carreira, podem ser agentes facilitadores dos processos de exploração de carreira e da transição adaptativa da escola para o mercado de trabalho.

Avaliação Psicológica Integrada nas Intervenções de Carreira: O uso de procedimentos de avaliação psicológica deve estar devidamente integrado num processo de intervenção de carreira, assegurar a pertinência das medidas, a validade e a fiabilidade dos instrumentos escolhidos, constituírem uma opção parcimoniosa de avaliação, e serem da responsabilidade e manuseados por psicólogos. Estes indicadores são válidos para a avaliação, mais ou menos independente de resultados e processos, das intervenções de carreira em curso.

Comunicação e Partilha de Resultados da Avaliação: A comunicação e partilha de resultados da avaliação psicológica e/ou de resultados e do processo das intervenções é recomendável e deve ser planeada, com atenção particular aos alvos, momentos, canais e formas de comunicação, os quais devem garantir o respeito às recomendações éticas e de deontologia profissional da Psicologia.

Condições de Sustentabilidade

Garantir a adequação dos recursos humanos especializados, assegurando um número de psicólogos e uma disponibilidade horária compatíveis com as necessidades específicas de cada comunidade educativa, tendo em conta a dimensão dos estabelecimentos de ensino, os níveis de escolaridade e as características do contexto socioeducativo.

Promover a articulação estratégica entre os serviços de psicologia e orientação e as lideranças escolares, assegurando a sua integração na definição, implementação e avaliação do projeto educativo, bem como a clarificação dos papéis e responsabilidades dos diferentes agentes educativos, numa lógica de complementaridade e corresponsabilização.

Assegurar a capacitação, valorização e desenvolvimento profissional contínuo dos psicólogos, através da integração da formação contínua e da atualização científica, no horário de trabalho, reconhecendo-a como um elemento estruturante da qualidade, da ética profissional e da sustentabilidade dos serviços.

Instituir mecanismos sistemáticos de monitorização, avaliação e melhoria contínua da intervenção, através da definição de indicadores de processo e de impacto, promovendo a utilização de evidência na tomada de decisão e favorecendo o recurso à consultoria e supervisão externas como garantia de rigor, qualidade e transparência.

Esta lista pode ajudar entidades e profissionais a refletir sobre o estado e as necessidades de melhoria do apoio ao desenvolvimento de carreira nos contextos de atenção ou de atuação prioritária.